

2023年3月30日
株式会社 ジェイ エイ シー リクルートメント
(東証プライム 2124)

ジェイ エイ シー リクルートメント、企業の経験者採用についての調査を実施 **91%の企業が積極的に経験者採用を検討**

必要とするポジションは「役員クラス」「スペシャリスト」「部長クラス」が6割を占める

人材紹介事業を展開する業界大手の株式会社ジェイ エイ シー リクルートメント（代表取締役会長兼社長：田崎ひろみ）は、採用に関わる経営者、採用担当者の1,004名を対象に「経験者採用」に関する調査を実施しました。

その結果、91.1%の企業が経験者採用を積極的に検討し、すでに力をいれて採用している企業も83.5%と、多くの企業が経験者を必要としている実態が明らかとなりました。

さらに、多くの企業が経験者採用において、役員クラス・部長クラス・スペシャリストといったハイクラス・ミドルクラスの人材を求めています。

求める人材は企業の成長フェーズに応じて異なってくることが想定されますが、「問題を発見・解決する力」や「情報を収集し、状況変化を把握できる力」などの経験に裏打ちされた難易度の高いスキルが求められています。

また、企業からは経験者を採用することによって「高度な専門性を保有し高いレベルで業務遂行できる」「企画経営やマネジメントに携わり推進してくれる」といった効果が期待されています。

【調査背景】

2022年11月、経団連は「中途採用」という名称を廃止し「経験者採用」に統一するよう呼びかける考えを明らかにしました。これにより、人材の流動性を促し、経済の活性化につながるとして、取り組みを強化する意向を示しています。

企業が採用したいと考える「経験者」とは、どのような方々で、どのような傾向があるのかを調査しました。

【調査結果】

- 経験者採用について91.1%が今後力を入れていきたいと考えている
現在力を入れている企業も83.5%と大半を占める
- 経験者採用で求められているのは、役員クラス・スペシャリスト・部長クラスが6割を占める
- 企業が「経験者」に求めるスキルは、「問題を発見・解決する力」
- 企業は経験者に「高度な専門性を保有し高いレベルで業務遂行できる」ことを期待している

【調査概要】 「経験者採用」に関する調査

調査日：2023年1月4日（水）

調査方法：インターネット調査

調査人数：1,004人

調査対象：経験者・中途採用に関わる経営者、企業の事業部長等決裁者、企業採用担当者

モニター提供元：ゼネラルリサーチ

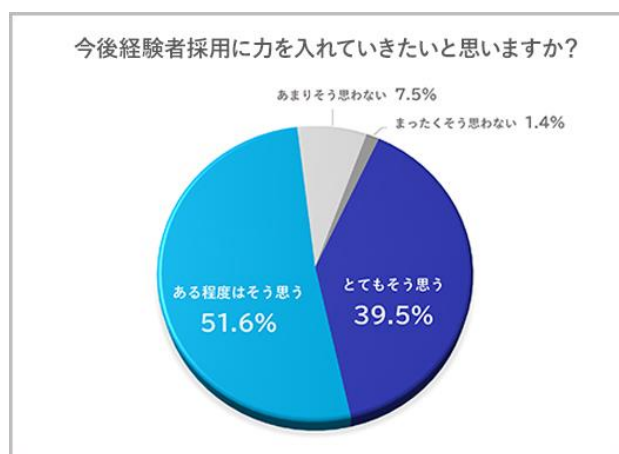
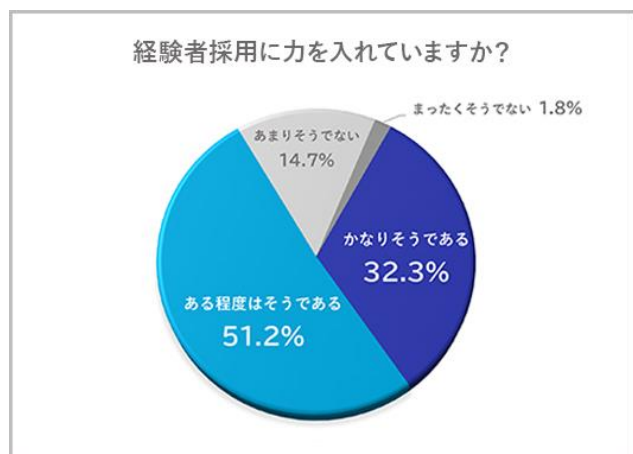
【関連サイト】

ハイクラス・ミドルクラス転職の実態 企業ニーズが高いのは「役員」「スペシャリスト」 企業の本音を大調査

https://www.jac-recruitment.jp/market/articles/research_saiyo/

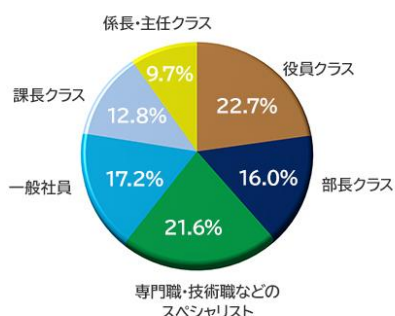
経験者採用について 91.1%が今後力を入れていきたいと考えている 現在力を入れている企業も 83.5%と大半を占める

現在の経験者採用の注力度について聞いたところ、力を入れていると回答した企業は、「かなりそうである」32.3%、「ある程度はそうである」51.2%を合わせると全体の**83.5%**となりました。
さらに、今後の経験者採用への注力度に関しては「とてもそう思う」39.5%と「ある程度はそう思う」51.6%を合わせて、**91.1%**が前向きに検討していることが判明しました。



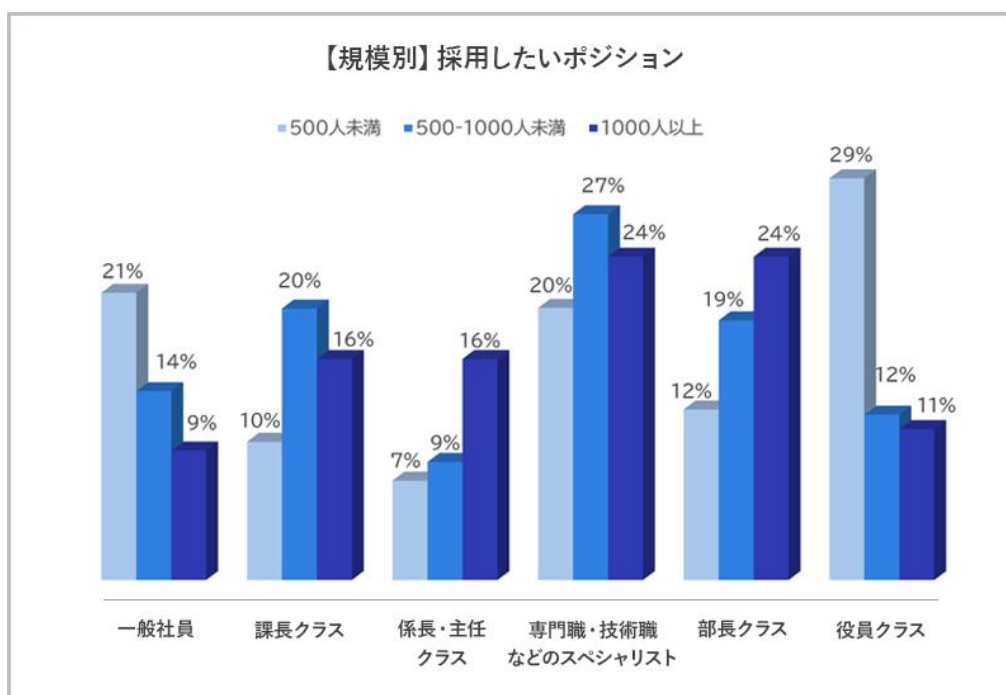
経験者採用で求められているのは、役員クラス・スペシャリスト・部長クラスが6割を占める

貴社でもっとも欲しているポジションは？



経験者採用で今最も欲しているポジションを聞いたところ、「役員クラス」22.7%、「部長クラス」16.0%、「スペシャリスト」21.6%と回答。あわせて6割を占める結果となりました。

さらに、従業員規模別に調査したところ、500人未満の企業では、役員が29%と最も高いニーズを獲得しました。
今回のアンケートに回答いただいた500人未満の企業の約半数は100人未満の企業です。今後、事業の多角化や安定成長を目指すうえで、人事制度の仕組み化や、システムの構築・整備などが必要な段階であり、さらに飛躍するための経営戦略や組織づくりを担える役員クラスのニーズが高いことが予想されます。



企業が「経験者」に求めるスキルは、「問題を発見・解決する力」

企業が求めるスキルを見てみると、それぞれのポジションで求められるスキルが異なることが分かります。一般社員では、「社会常識・マナー」「責任感・信頼感」など、比較的易しいスキルが求められる一方で、役員クラス・部長クラスのエグゼクティブポジションでは、「情報を収集し、状況変化を把握できる力」「的確に予測・判断する力」「問題を発見・解決する力」など、より難易度の高いスキルが求められ、スペシャリストは専門職ならではの「専門的な知識や経験」を他のポジションよりも求められています。

経験者採用において求めるスキル・経験

【一般社員】

1位	社会常識・マナー
2位	責任感・信頼感
3位	問題を発見・解決する力

【役員クラス】

1位	情報を収集し、状況変化を把握できる力
2位	的確に予測・判断する力
3位	問題を発見・解決する力

【部長クラス】

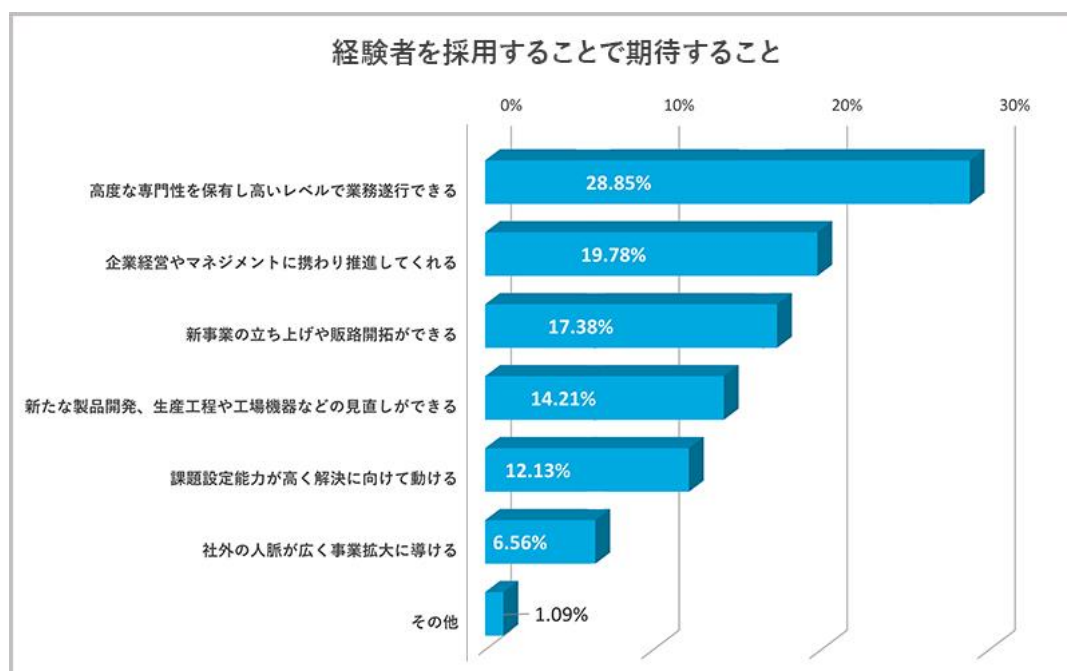
1位	問題を発見・解決する力
2位	情報を収集し、状況変化を把握できる力
3位	的確に予測・判断する力

【専門職・技術職などのスペシャリスト】

1位	問題を発見・解決する力
2位	専門的な知識や経験
3位	情報を収集し、状況変化を把握できる力

企業は経験者に「高度な専門性を保有し高いレベルで業務遂行できる」ことを期待している

企業は経験者に「高度な専門性を保有し高いレベルで業務遂行できる」「企画経営やマネジメントに携わり推進してくれる」といった高いレベルでビジネスを牽引・推進することを求めています。回答結果からも「経験者採用」は、企業の期待感が高いことがうかがえます。



【解説】

日本の経験者採用市場の特徴は、他国と比較した場合、未だ「上位のポジションでの採用が少ない」という点です。

今回の調査で改めて明らかになったのは、企業の「最も欲している」採用ニーズは、かなりの割合で高い職位の人材にあるということです（参照図：貴社でもっとも欲しているポジションは？）。

さらに「高い職位を欲している」との回答は、採用担当者ではなく、それよりも職位が高い回答者から得られています。具体的に例示すると、採用担当者の回答では「最も欲しているのは役員クラス」との回答は1%にすぎませんが、経営者の39%が「最も欲しているのは役員クラス」と回答しています。

解説者プロフィール：

黒澤 敏浩（くろざわ・としひろ） ジェイ エイ シー リクルートメント プリンシパルアナリスト



35歳以上のミドルクラスの紹介事例が約7割を占める人材紹介会社大手「ジェイ エイ シー リクルートメント」でホワイトカラー中途採用・転職市場の分析などを約20年。

『The Salary Analysis in Asia』編集責任者。人材サービス産業協議会「外部労働市場における賃金相場情報提供に関する研究会」委員や日本人材マネジメント協会執行役員（人事のROI研究）も務める。日本証券アナリスト協会認定アナリスト。国家資格キャリアコンサルタント、ISO30414 リードコンサルタント。

【株式会社ジェイ エイ シー リクルートメント】

1988年設立。スペシャリストや管理職人材の紹介に特化し、コンサルティング型の人材紹介会社としては、国内最大クラスの東証プライム市場上場企業です。国際ビジネス経験をもつ方のご登録も多く、日本国内では外資系企業や日系企業の海外事業などのグローバル領域の売上が全体の50%以上を占めています。外資系企業の人材紹介に特化したJAC International、コンサルティング・金融業界に特化した人材紹介事業を展開するバンテージポイント、外資系・グローバル企業に特化した求人サイトを運営するキャリアクロス、英国、ドイツ、アメリカおよびアジア8カ国で人材紹介業を展開し、海外事業を統括するJAC Recruitment International Ltdを傘下に、世界12カ国、27拠点で事業を展開するグローバル企業です。

（コーポレートサイト）<https://corp.jac-recruitment.jp>

（転職サイト）<https://www.jac-recruitment.jp>

【本件に関するお問合せ先】

株式会社ジェイ エイ シー リクルートメント マーケティングプランニング部
担当：児玉 E-mail: y-kodama@jac-recruitment.jp TEL: 03-5259-9895